

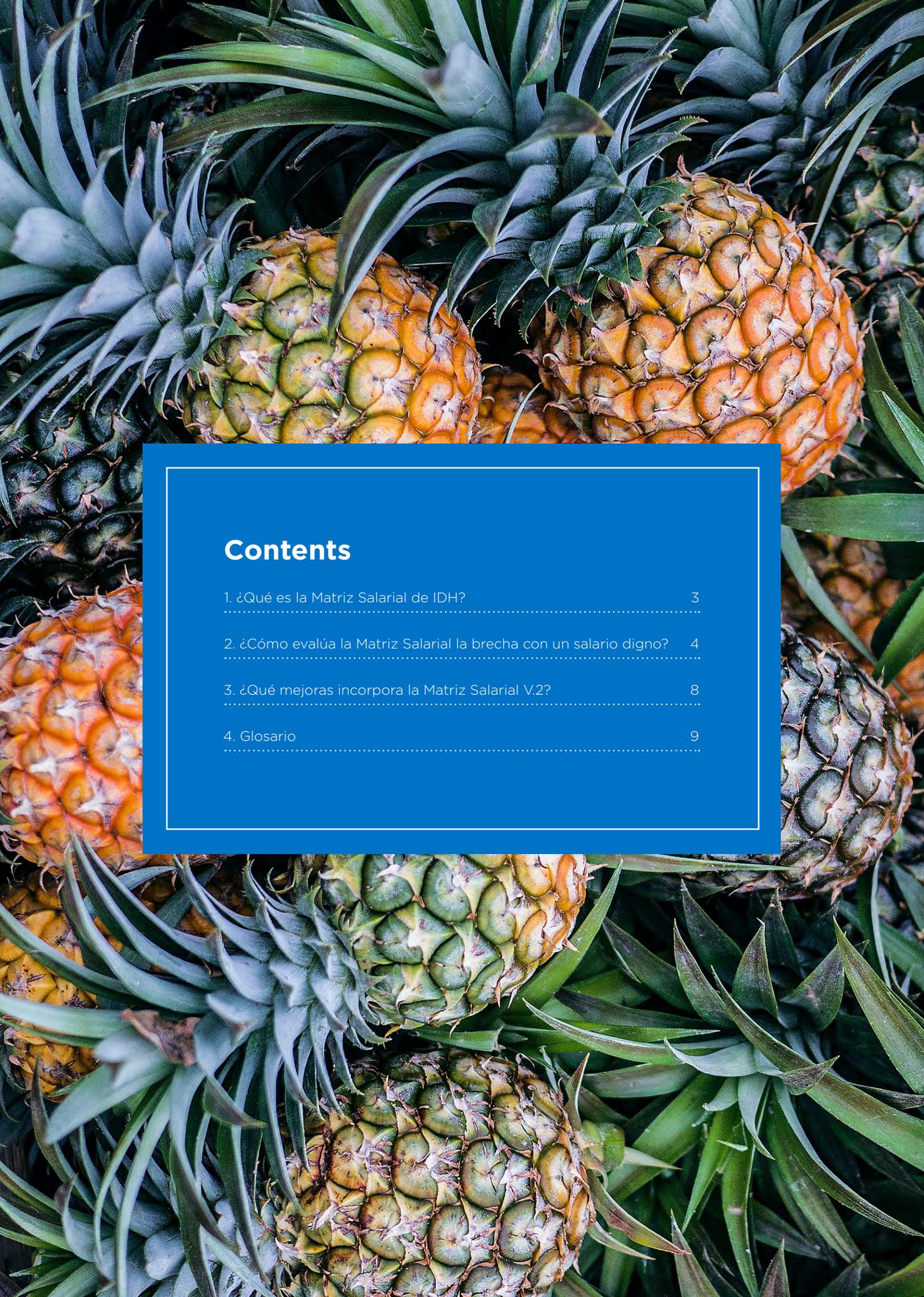


# Matriz Salarial de IDH

**Versión 2.0**

Junio 2020

© 2019 IDH Sustainable Trade Initiative  
Todos los derechos reservados



## Contents

1. ¿Qué es la Matriz Salarial de IDH?	3
2. ¿Cómo evalúa la Matriz Salarial la brecha con un salario digno?	4
3. ¿Qué mejoras incorpora la Matriz Salarial V.2?	8
4. Glosario	9

# 1. ¿Qué es la Matriz Salarial de IDH?

La Matriz Salarial es una herramienta creada inicialmente por IDH y Rainforest Alliance para corregir las posibles diferencias entre la remuneración total de los trabajadores y lo que se recomienda como salario digno. La primera versión se publicó en enero de 2019 en el marco del proyecto Próximos Pasos en Sostenibilidad: Midiendo Impacto y Salarios Dignos en Costa Rica y Belice, y se basa en las conclusiones de siete plantaciones piloto, que se presentaron como voluntarias para conocer mejor el valor de sus salarios, bonificaciones y beneficios en especie.

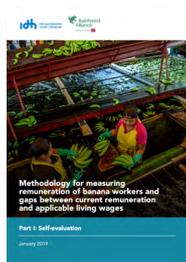
En mayo de 2019, IDH realizó una consulta pública para refinar esta herramienta. Las valiosas observaciones de nuestros colaboradores en el sector privado, los órganos certificadores y otros actores brindaron las bases de las mejoras realizadas en esta herramienta, para ayudar a todos los actores de la cadena de suministro a tomar medidas eficaces de cara a lograr salarios dignos. Con la ayuda, entre otros, de Fairtrade y Rainforest Alliance, se hicieron nuevas pruebas piloto entre septiembre de 2019 y enero de 2020, en las que se recopilaban datos de los sectores del té, banano, café, piña y flores en ocho países.

Todos los comentarios han sido revisados por los miembros del [Roadmap on Living Wages](#), una iniciativa lanzada por IDH en 2019 para que las empresas pudieran trabajar en definiciones, herramientas y enfoques homogéneos en lo que respecta a los salarios dignos. En la primavera de 2020, todos los miembros acordaron seis grupos de mejoras para la Matriz Salarial, entre ellas, su digitalización, que previsiblemente estará terminada en otoño de este año.

A lo largo de todo el proceso, IDH ha liderado a los colaboradores que nos apoyan y participan en el testeado de la herramienta, desde la organización de las reuniones de consulta, hasta la recopilación de las distintas observaciones, el análisis de las recomendaciones y la identificación de formas prácticas de incorporarlas a una segunda versión mejorada de la Matriz Salarial.

Este documento acompaña a la nueva Matriz Salarial V.2 y explica sus principales funciones, así como los datos técnicos necesarios para evaluar las brechas con respecto al salario digno. En él se incluye un apartado dedicado a los cambios (Apartado 3) y un glosario que define términos clave.

Pinche [aquí](#) para acceder a la Matriz Salarial.



## Matriz Salarial



## 2. ¿Cómo evalúa la Matriz Salarial la brecha con un salario digno?

En este apartado, describimos las distintas variables y requisitos para calcular la remuneración total de modo que pueda compararse con un salario digno de referencia y así poder evaluar la brecha existente.

Las notas finales indican las mejoras realizadas a la Matriz Salarial V.1. El Apartado 3 ofrece una panorámica de todas las mejoras.

### Remuneración total

El valor total de lo que reciben los trabajadores en un mes promedio (teniendo en cuenta el promedio de horas trabajadas a la semana, incluida la retribución bruta en efectivo, las bonificaciones y los beneficios en especie), en comparación con el valor de referencia de un salario digno.

#### DETALLE DE LOS REQUISITOS

- La Matriz Salarial V.2 recopila datos sobre la remuneración total promedio por categoría laboral. Si el sistema de gestión de nóminas de una empresa lo permite, se puede recopilar la remuneración total por empleado.<sup>i</sup>
- Una categoría laboral la conforman únicamente aquellos trabajadores que realizan las mismas tareas, a quienes se les paga de la misma manera y reciben los mismos beneficios en especie. No es posible incluir a más de un 10% de los trabajadores en una misma categoría.<sup>ii</sup>

### Salario mensual bruto en efectivo

El salario puede calcularse a través de diversos métodos basados en diferentes unidades de pago.

A muchos trabajadores se les paga «por pieza o por unidad», en función del número de unidades que producen. Estas unidades pueden ser de producción, como kilos de café, cajas de bananos o número de prendas; o pueden ser numéricas, como el número de hectáreas que cubre un trabajador o trabajadora, o el número de viajes en una ruta concreta.

Otros trabajadores cobran por unidad de tiempo, por ejemplo, por meses, por quincenas, por días o por horas.

También los hay a quienes se les remunera combinando ambos sistemas. Por ejemplo, muchos trabajadores en el sector de té cobran una cantidad al día y otra extra por cada kilo de té que cosechan.

Todos los datos sobre salarios se recopilan en importes brutos (antes de impuestos).<sup>iii</sup>

Los salarios suelen variar en función de la época del año en línea con los picos o valles de la producción, o los ciclos dentro del año. La Matriz Salarial V.2 recopila datos sobre la duración de las distintas «temporadas» de producción (hasta cuatro) para poder recopilar datos sobre salarios en cada una de ellas.<sup>iv</sup>

#### DETALLE DE LOS REQUISITOS

- Para cada categoría laboral, la Matriz Salarial V.2. calcula el salario mensual bruto promedio total para compararlo con un salario digno de referencia. Los datos sobre salarios se basan en unidades para estimar el salario habitual. La unidad de trabajo es el resultado por el que se le paga al trabajador(a).
- Si se conoce el salario promedio bruto total mensual por empleado, este puede incluirse directamente utilizando el mes como unidad sobre la cual se le paga ya sea a un trabajador(a) o a las personas en una misma categoría laboral.
- Si no se conoce la remuneración mensual promedio por trabajador(a), la Matriz Salarial V.2 puede realizar este cálculo para diversas estructuras de pago.
- En una estructura de pago basada en tiempo, la unidad sería la hora, el día, etc. La Matriz Salarial V.2 realiza el cálculo automáticamente.

Por ejemplo, si a un trabajador o trabajadora se le paga \$15 al día y trabaja 26 días al mes, el salario mensual medio se calcula automáticamente en \$400.<sup>v</sup>

- La Matriz Salarial V.2 recopila datos sobre salarios en unidades para estimar el salario por día habitual. Por ejemplo, a algunos trabajadores se les paga en función del número de camisas que planchan o cajas que embalan. En estos casos, la unidad sería la «camisa» o la «caja». A veces, se conoce como pago a destajo «por piezas o por unidad». En caso de que las unidades sean cajas, el «importe abonado por unidad» es de \$0,10, el «número habitual de unidades producidas en un día» es 100, la Matriz Salarial V.2 calcularía un salario promedio de \$10 al día.

## Semana laborable tipo

Para comparar el salario con la referencia de un salario digno, solo se tienen en cuenta los ingresos generados en una semana laborable tipo. Esto es así porque no debería ser necesario hacer horas extraordinarias para percibir un salario digno.<sup>1</sup> Las empresas no tienen que calcular el salario por una semana laborable tipo; la Matriz Salarial V.2 lo hace automáticamente. Las empresas solo indican las horas de trabajo reales.

### DETALLE DE LOS REQUISITOS

- Una semana laborable tipo equivale a las horas de trabajo semanales estipuladas por ley en el país, para las que no se exige el pago de horas extraordinarias. Si el país no cuenta con una semana laborable tipo establecida, se aplicará la semana laborable tipo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 48 horas.<sup>vi</sup>
- Para todos los tipos de estructuras de pago, deben recopilarse datos de las horas trabajadas al día y a la semana, ya que son fundamentales para calcular el salario que recibiría un trabajador o trabajadora en una semana laborable tipo.
- Para aquellos trabajadores que cobran por unidad de tiempo (hora, mes, año, etc.), el salario total percibido se divide entre los días y horas trabajados para calcular la remuneración por hora. Este importe se

multiplica posteriormente por las horas de la semana laborable tipo. El salario semanal tipo resultante, es la unidad más básica de cálculo y se utiliza para reproducir unidades comparables mensuales (x 4,35) o anuales (x 52,14).<sup>2</sup> Es importante tener en cuenta que las cifras mensuales o anuales no indican el tiempo de trabajo real, sino que representan un valor acumulado que se alcanzaría si se trabajase la semana laborable tipo a lo largo de todo el mes o año.

- Para calcular el salario de esta semana laborable tipo, se divide el salario total por día previsto (valor por unidad x número de unidades al día) entre el número de horas trabajadas al día. Por ejemplo, si un trabajador o trabajadora cobra \$100, ya sea «por pieza o unidad» o de otro modo, y trabaja 100 horas a la semana, la Matriz Salarial V.2 calculará estas cantidades en una semana laborable tipo de 48 horas, con lo que el trabajador(a) percibirá un salario en efectivo de \$48. Este cálculo se realiza por categoría laboral, que se explica a continuación.

## Categorías laborales

Una categoría laboral la conforman únicamente un grupo de personas a quienes se les paga de la misma manera el mismo importe «por pieza o unidad» o base (según se describe anteriormente), que normalmente realizan las mismas tareas y que reciben los mismos beneficios en especie. Por ejemplo, si un grupo de trabajadores empaca bananos y cobra \$1 por caja, todos estarían en la misma categoría laboral. Si unos cobran \$1 por caja y otros, \$1,10, estarían en dos categorías laborales distintas.

### DETALLE DE LOS REQUISITOS

- En la Matriz Salarial V.2, un área de trabajo puede dividirse en tantas categorías laborales como sean necesarias, y una categoría puede ser tan pequeña como de un solo trabajador o trabajadora.
- Si más de un 10% de todos los trabajadores están en una misma categoría laboral, deberán dividirse en varias categorías laborales del mismo tamaño que no superen el 10% de la plantilla. Si la tarifa por pieza es distinta entre trabajadores que realicen la misma tarea a

1. <https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/chapter02.xhtml>

2. La media de semanas que hay en un año es de 52,14. La media de semanas que hay en un mes es de 4,35.



cambio de la misma remuneración por el mismo importe, se deben separar y clasificar en distintas categorías laborales para calcular el promedio de unidades diarias. Por ejemplo, en una fábrica textil con 100 trabajadores, de los que 30 se dedican a embalar prendas, estos deberán dividirse en categorías laborales independientes con base en la productividad, que no deberán incluir a más del 10% de la plantilla cada una:

Categoría	Número de trabajadores	Unidad	Valor por unidad	Promedio de unidad
Embaladores 1	10	Caja	\$1	50
Embaladores 2	10	Caja	\$1	55
Embaladores 3	10	Caja	\$1	60

- Los trabajadores que normalmente realizar diversas tareas en un mismo día, pueden combinarse en una sola categoría laboral, siempre y cuando se cumplan los requisitos mencionados anteriormente.

## Bonificaciones

Las bonificaciones mensuales o anuales que no exige la legislación pero que los trabajadores pueden esperar percibir de antemano y que se ofrecen habitualmente, pueden incluirse en el cálculo de la remuneración. Esto puede incluir la remuneración adicional por alta productividad o aquellas bonificaciones que normalmente se abonen a lo largo del año.

## DETALLE DE LOS REQUISITOS

- Las bonificaciones mensuales o anuales, como las bonificaciones de fin de año o vacaciones, se incluyen en la Matriz Salarial V.2.<sup>vii</sup> Se pueden incluir también bonificaciones como pagos extraordinarios, pluses por antigüedad o pagos para vacaciones, así como otras bonificaciones o incentivos. No se incluye la distribución de utilidades.
- Las bonificaciones anuales se dividirán entre el número de meses trabajados, para poder asignarles un valor mensual.
- Un tipo común de bonificación son los pagos extraordinarios. Para este tipo de bonificación, el importe promedio total correspondiente a cada categoría laboral debe incluirse en esta categoría de bonificaciones.
- No hay límite en cuanto al importe del salario que puede abonarse como bonificaciones.

## Beneficios en especie

Los beneficios en especie pueden considerarse remuneración si los trabajadores aceptan que son de valor, reducen directamente los gastos básicos de un trabajador(a), se ofrecen en el horario laboral habitual y de manera regular y no son obligatorios por ley. Algunos de estos beneficios en especie incluyen alimentación, transporte, vivienda familiar, servicios de salud, gastos escolares y cuidado de los hijos e hijas de los trabajadores.

El valor de los beneficios en especie se calcula en función del coste mensual para la empresa.<sup>viii</sup> Salvo en casos extremos, el valor total de todas los beneficios en especie no podrá sobrepasar más del 30% de la remuneración total (salarios, bonificaciones y beneficios en especie).<sup>3</sup> Del mismo modo, los beneficios individuales no podrán exceder el 10% de la remuneración total que se abone a un empleado(a) (con excepción de la vivienda familiar, que podrá equivaler a un 15% de la misma como máximo).<sup>ix</sup>

Si los trabajadores deben pagar (aunque sea parcialmente) el coste de un beneficio en especie, su aportación se restará del coste que le supone a la empresa ofrecerlo. Si la empresa abona directamente al trabajador(a) efectivo por concepto de algún beneficio que aparece a continuación, este dinero se considerará una bonificación.

## DETALLE DE LOS REQUISITOS

- **Alimentación:** Debe proporcionarse regularmente, y no se incluyen productos agrícolas que se ofrezcan de forma esporádica. Lo ideal sería que los menús fuesen equilibrados y siguieran las pautas nutricionales nacionales o internacionales. No se incluye el valor de los aperitivos o bocadillos (snacks) y el agua.
- **Transporte:** Debe ser un transporte fiable y seguro que traslade a los trabajadores hacia y desde el centro de trabajo, o hacia y desde su localidad los fines de semana.
- **Vivienda:** Debe tratarse de la vivienda familiar y cumplir normas internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966), la Recomendación de la OIT n.º 115 sobre la vivienda de los trabajadores (1961), los Principios para una Vivienda Saludable de la Organización Mundial de la Salud (1989), o ONU-Habitat (2009, 2013).
- **Servicios de salud:** Debe tratarse de una prestación que incluya acceso a servicios de salud, clínicas o centros médicos en general (no solo de salud ocupacional) y debe ser adicional a la que ofrece el sistema de salud del país.

- **Gastos escolares:** Este beneficio puede incluir aquellos gastos relacionados con la escolarización de los/as hijos/as, como material escolar, uniformes y otros materiales y transporte. Si los fondos se facilitan directamente, el importe total debe dividirse por el total de alumnos del centro educativo y dicho importe por alumno puede indicarse para cada uno de los/as hijos/as del trabajador(a) que asista a dicho centro educativo. A diferencia del resto de beneficios en especie, las aportaciones anuales a la escolarización de los/as hijos/as se recopilan y dividen entre 12, ya que estas responden a productos y servicios que se utilizan todo el año (como las anualidades de escolaridad, el material o los uniformes escolares).
- **Cuido infantil:** No existen requisitos adicionales.

## Indicador de referencia del salario digno

El salario calculado puede compararse con cualquier monto de referencia de un salario digno que se publique y siga una metodología de cálculo reconocida por IDH. Para más información sobre el proceso de IDH para reconocer metodologías para obtener un monto de referencia del salario digno, visite nuestra página [web](#).

Algunos de los montos de referencia del salario digno incluyen informes que ofrecen otros datos además de la referencia de un salario digno para una región. Por ejemplo, un importe equivalente a lo que sería un salario digno alternativo para aquellas empresas o sectores que ofrezcan normalmente bonificaciones o beneficios en especie. Puesto que la Matriz Salarial V.2 ya incluye las bonificaciones y beneficios en especie que reciben los trabajadores, no es necesario realizar ajustes a este monto de referencia.

3. El método Anker (2017) indica que el importe del salario que puede abonarse como beneficios en especie debe limitarse al 30%. Este umbral se ha obtenido de aquellos países que limitan por ley el importe del salario que puede abonarse como beneficios en especie. Dicho límite se sitúa, en promedio, en el 30%. Este método recomienda también que los beneficios individuales se limiten al 10% (o al 15% en el caso de la vivienda familiar).

### 3. ¿Qué mejoras incorpora la Matriz Salarial V.2?

En este apartado, describimos las mejoras que se han incorporado desde la primera Matriz Salarial de IDH. Todas las actualizaciones se han incorporado tras un proceso de consulta pública y han sido acordadas con los miembros de *Roadmap on Living Wages* en marzo de 2020.

- i.** En la Matriz Salarial V.1, no existía la opción de recopilar datos por trabajador(a). Al permitir introducir datos por trabajador(a), la Matriz Salarial V.2 reduce el tiempo que se tarda en agrupar a las personas en categorías laborales cuando el programa de gestión de nóminas desglosa los datos por empleado(a). La Matriz Salarial V.2 también recopila datos por género que permite resultados detallados, como la brecha salarial por género y el número de hombres y mujeres por categoría laboral.
- ii.** En la Matriz Salarial V.1, no se limitaba el número de trabajadores en una misma categoría laboral. Sin embargo, cuantos más trabajadores hubiera en una misma categoría laboral, menor era la probabilidad de que el salario promedio reflejara el salario real de un trabajador(a). En la Matriz Salarial V.2, el tamaño de todas las categorías laborales se ha limitado al 10% del total de trabajadores para evitar que el cálculo del salario promedio se desvíe demasiado del que realmente percibe cada uno de los trabajadores.
- iii.** La Matriz Salarial V.1 fue creada en colaboración con Rainforest Alliance y probada en plantaciones certificadas por Rainforest Alliance. Como parte de sus requisitos de certificación, las plantaciones garantizan el pago del salario mínimo legalmente establecido; por ende, la Matriz Salarial V.1 se diseñó para ajustar los salarios automáticamente, con el fin de reflejar que ningún salario sería inferior al salario mínimo. Este ajuste automático ha sido eliminado en la Matriz Salarial V.2 para que aquellas empresas que no estén certificadas por Rainforest Alliance o no dispongan de un programa de gestión de nóminas que ajuste los salarios al salario mínimo, puedan utilizar la herramienta.
- iv.** La Matriz Salarial V.1 permitía al usuario elegir entre dos temporadas de producción (normalmente, «alta» y «baja»). La Matriz Salarial V.2 ha aumentado este número a cuatro, para que la herramienta también pueda usarse en otros sectores.
- v.** En la Matriz Salarial V.1, indicar el número de unidades terminadas en una jornada habitual era complicado si los trabajadores cobraban por días o meses. La Matriz Salarial V.2 ahora calcula automáticamente el número de unidades de una jornada habitual en estos casos.
- vi.** En la Matriz Salarial V.1, la semana laborable tipo estaba fijada en 48 horas. La Matriz Salarial V.2 ahora utiliza la semana laborable de cada país cuando esta es inferior a 48 horas.
- vii.** En la Matriz Salarial V.1, las pautas sobre las bonificaciones que podían incluirse y los ejemplos de estas eran limitados. En la Matriz Salarial V.2, este punto se ha ampliado para ofrecer más claridad, siguiendo las recomendaciones de la metodología Anker (2017).
- viii.** En la Matriz Salarial V.1, el valor de los beneficios en especie estaba basado en el valor de los beneficios habituales para un sector o región, que se determinaban en función de los datos de varios informes sobre montos de referencia del salario digno. Los casos en los que no se disponía de dichas estimaciones, planteaban muchos problemas. Para incrementar la precisión y reflejar el valor de los beneficios en especie que se reciben en una empresa, hemos incluido nuevas pautas para aclarar cuáles beneficios en especie se pueden incluir y cómo calcular su valor. Estas pautas se han ampliado siguiendo las recomendaciones de la metodología Anker (2017).
- ix.** IDH es consciente de que, en algunas circunstancias excepcionales, los representantes de los trabajadores han aceptado que los trabajadores puedan recibir beneficios en especie por encima del límite del 30% (casi siempre, la vivienda familiar). En estos casos excepcionales, la Matriz Salarial también mostrará la brecha con el salario digno de cada categoría laboral sin limitar el valor de los beneficios en especie a la hora de calcular la remuneración. Estos casos deben revisarse a conciencia y acordarse con los sindicatos y representantes de los trabajadores locales.



## 4. Glosario

**Este apartado contiene las definiciones de los términos más utilizados en la medición de salarios y a la hora de utilizar la Matriz Salarial V.2. En el apartado 2, explicamos con más detalle cómo se utilizan estos elementos.**

**Beneficios en especie:** beneficios no monetarios que la empresa ofrece a sus trabajadores, como la alimentación en el trabajo, la vivienda, el transporte, el cuidado de los/as hijos/as, los gastos escolares o la asistencia médica.

**Categoría laboral:** clasificación de un grupo de trabajadores por habilidades, tipos de tareas realizadas y remuneración.

**Incentivos/bonificaciones:** pago de salarios adicionales sobre la base del desempeño y/o la productividad. Pueden ser incentivos «por pieza o unidad», como el pago de \$1,00 por caja. Este importe podrá o no pagarse además del salario base (pago por día, semana, mes, etc.).

**Pagos a destajo «por piezas o unidad»:** los pagos realizados a los trabajadores se valoran a una tarifa «por unidad» (por kilo, caja, hectárea, etc.) en vez de por tiempo (por quincena, por mes, etc.). Los pagos «por pieza o unidad» pueden ser la remuneración base o una bonificación que la complementa.

**Remuneración (o compensación):** valor económico total del salario, las bonificaciones y los beneficios en especie que se ofrecen al trabajador o trabajadora en un periodo concreto.

**Salario bruto:** salario antes de impuestos. En muchos casos, hace referencia al salario bruto que paga la empresa.

**Salario digno:** remuneración o compensación que se recibe mensualmente y permite al trabajador o trabajadora y su familia llevar una vida digna. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentación, vivienda, educación, asistencia sanitaria, transporte, cuidado de los/as hijos/as y otras necesidades básicas, incluida la de poder afrontar imprevistos.

**Semana laborable tipo:** horas de trabajo semanal (o mensual) que corresponden con el estándar del país o sector y que no se cobran como horas extraordinarias. La semana laborable tipo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es de 48 horas.

**Unidad de pago:** unidad con base en la cual se le paga a un trabajador o trabajadora. Por ejemplo, si a un recolector de bananos se le paga 0,25 USD por racimo, la unidad de pago será el «racimo». Las unidades de pago también pueden ser el año, el mes, el día, la hora, la hectárea, la caja, el kilo, etc.

